

15 février 2016

Note accompagnant l'audition de la CPNEF-SV par le Cnefop**Bilan 2015 de la mise en œuvre du CPF et du CEP
dans le spectacle vivant****Attendus du CNEFOP**

« La loi du 5 mars 2014 a confié au CNEFOP la mission d'établir un rapport annuel à destination du Parlement sur la mise en œuvre et l'utilisation du Compte personnel de formation, ainsi qu'une communication annuelle sur le suivi de la mise en œuvre du Conseil en évolution professionnelle.

Dans cette perspective, les commissions « *Qualité-Développement des compétences et des qualifications* » et « *Parcours professionnels* » du CNEFOP vont entendre les différents acteurs concernés. C'est à ce titre que nous souhaitons vous recevoir en audition pour que vous nous fassiez partager votre analyse sur la manière dont le CPF et le CEP se sont mis en œuvre cette année. »

Sommaire

I Mise en œuvre du CPF	page 2
I-1 Les formations éligibles	
I-2 L'impact du CPF sur l'offre de formation	
I-3 Situation sur le plan opérationnel et enjeux	
II Mise en œuvre du CEP	page 11
II-1 Un besoin de conseil et d'accompagnement avéré	
II-2 CEP et bilans de compétences	
III-3 Limites et risques	
Annexes	page 13
Exemples de demandes venant d'organismes de formation	
Présentation de la branche du spectacle vivant, de la CPNEF-SV et de l'OPMQC-SV	

I- Mise en œuvre du CPF dans le spectacle vivant

I-1 Les formations éligibles

▪ Une liste interbranche

Les partenaires sociaux ont décidé d'élaborer une liste commune :

- branche du spectacle vivant (arts de la scène),
- branche de l'audiovisuel, du cinéma et de la radio.

Ils ont fait ce choix car ils constatent l'existence :

- de qualifications et compétences transversales,
- d'une importante mobilité sectorielle des salariés et/ou de la pluriactivité,
- d'un accord interbranche relatif à la formation professionnelle des salariés intermittents ;
- du même OPCA/OPACIF/OCTA (l'Afdas).

La liste a été élaborée en concertation par la CPNEF spectacle vivant et la CPNEF audiovisuel.

Cependant qu'alors que la liste est commune (contenu identique), les codes CPF des certifications ne sont pas les mêmes. Ce qui crée des confusions chez les utilisateurs.

▪ Composition de la liste

236 certifications sont retenues au 15 janvier 2016.

	Total	Types de certifications			
		Diplômes	Titres	CQP	Certificats inventaire
Total tous domaines d'activités	236	101	88	6	41
Certifications artistiques : art dramatique, danse, musique, cirque, arts de la rue...	40	26	14	0	0
Certifications techniques : machinerie, structure, son, lumière, décor, costume, coiffure, techniques audiovisuelles...	105	46	53	6	0
Certifications administratives spécifiques au spectacle : production, diffusion, commercialisation...	50	29	21	0	0
Langues	41	0	0	0	41

▪ Méthodologie de sélection des certifications

Etape 1 : repérage de l'offre de formation

La CPNEF-SV s'est principalement appuyée sur son répertoire sectoriel des formations longues¹, ses référentiels métiers et ses différentes études pour mesurer les besoins².

Etape 2 : sélection des certifications

Pour établir sa liste, la CPNEF-SV a dû tenir compte des caractéristiques socio-économiques sectorielles suivantes :

- des types d'entreprises très différents qui impactent les besoins de main d'œuvre (esthétiques artistiques, activités, tailles, modèles économiques...);
- plus de 200 cœurs de métiers et de très nombreuses spécialisations assimilées à des métiers rares ;

¹ Répertoire sectoriel des formations certifiantes et non certifiantes d'environ 400h.

² Rapport d'actualisation du Contrat d'études prospectives, tableau de bord statistique de l'emploi, etc.

- des parcours de formation très hétérogènes (formations initiale dans ou hors branche, importance de l'apprentissage en situation de travail, forte demande de formation continue) ;
- importance de l'emploi en CDD (85 %), dont 70 % « salariat intermittent »³, qui ne permet pas de mesurer l'efficacité des formations en termes d'insertion durable dans l'emploi.

- Du fait de ces caractéristiques du marché du travail, les besoins en formation continue des salariés du spectacle vivant concernent des spécialités variées et nombreuses. **Pour y répondre par le CPF, la CPNEF-SV a donc décidé de retenir toutes les formations certifiantes à visée professionnelle enregistrées au RNCP et à l'inventaire de la CNCF, à condition qu'elles visent des qualifications et compétences reconnues par le secteur, c'est-à-dire identifiées dans les classifications des conventions collectives, et/ou figurant dans les référentiels métiers, et/ou identifiées par les partenaires sociaux comme prioritaires.**

Quant aux certifications relatives à l'audiovisuel-cinéma-radio, elles sont identifiées par la CPNEF audiovisuel et reprises sur la liste du spectacle vivant.

La 1^{ère} version de la liste a été publiée dans le cadre des délais imposés (adoptée par les partenaires sociaux en décembre 2014).

Etape 3 : ajouts

Cette liste du spectacle vivant a été complétée depuis par l'ajout :

- des certifications qui n'avaient pas été repérées dans la première version mais qui avaient vocation à y figurer ;
- des nouvelles certifications enregistrées au RNCP ou recensées à l'inventaire de la CNCF.

Etape 4 : diffusion

La liste est notamment diffusée sur le site de la CPNEF-SV.

Divers actions d'information du CPF ont été effectuées par les organisations professionnelles, la CPNEF-SV et l'Afdas à l'attention des organismes de formation, des salariés et des entreprises.

Avis sur la composition de la liste

Au regard des besoins en formation continue des entreprises et salariés, la CPNEF-SV a regretté de ne pas avoir pu retenir sur sa liste :

- 1- les formations non certifiantes correspondant aux priorités sectorielles retenues par les partenaires sociaux au sein de la CPNEF-SV et de l'Afdas ;
- 2- les formations non certifiantes figurant dans les programmes qualifiants des Conseils régionaux, en particulier quand elles étaient identifiées dans le cadre des contrats d'objectifs emploi/formation culturels négociés par la profession (en 2016, ces formations devraient néanmoins être logiquement repris dans les LRI, mais il reste à vérifier qu'elles seront accessibles aux salariés et aux demandeurs d'emplois) ;
- 2- les actions de bilans de compétence, d'autant que le spectacle vivant a créé une prestation spécifiquement adaptée aux professionnels du spectacle qui est très demandée.

▪ **La saisie des listes sur le site de la CDC**

La CPNEF-SV a désigné l'Afdas comme tiers de confiance pour effectuer la saisie des listes.

L'équipe de la CPNEF-SV participe aux réunions de la CDC du club utilisateurs des éditeurs de listes CPNEF. Ces réunions ont été très utiles car elles ont permis de solutionner certains problèmes techniques rencontrés. L'écoute et l'investissement des équipes de la CDC est à saluer. On peut néanmoins regretter que les utilisateurs des outils de saisie des listes n'aient pas été plus étroitement associés en amont à leur conception.

³ CDD dits d'usage : article D 1242-1 Code du travail

I-2 L'impact du CPF sur l'offre de formation

■ Une refonte profonde de l'offre

La création du CPF va artificiellement créer une modification structurelle de l'offre de formation dans le spectacle vivant pour répondre aux politiques sociales interprofessionnelles.

En effet, les caractéristiques de l'offre de formation professionnelle dans le spectacle vivant⁴ ne permettent pas en l'état de répondre aux exigences du CPF. Actuellement, on constate :

- une majorité de formations non certifiantes, y compris à visée qualifiantes, car elles n'ont qu'une faible valeur normative⁵ et d'usage sur le marché du travail⁶, en dehors des certifications obligatoires à caractère réglementaires⁷ ;
- une relative défiance par rapport aux diplômes de la part d'un grand nombre de professionnels, y compris en formation initiale, en particulier des artistes⁸ (soit 50 % des effectifs), qui tend néanmoins à diminuer ;
- une offre importante de stages courts non certifiants en réponse à la variété des demandes, permettant l'adaptation, le perfectionnement et l'évolution des connaissances et compétences professionnelles, qui jusqu'ici étaient accessibles par le plan de formation et le DIF ;
- une offre de formation non certifiante dynamique, qui se crée en fonction des nouveaux besoins et permet d'accompagner les mutations de façon souple (dans le domaine du numérique, édition Web, cross média, développement durable, nouvelles esthétiques...) ;
- une inexistence de la modularisation des certifications ;
- des actions de formation majoritairement inter-entreprises aux publics variés ;
- un fort continuum entre la formation initiale et continue ;
- une majorité d'organismes de formation de petites tailles, aux équipes administratives réduites et aux moyens limités, difficilement en capacité de conduire des démarches d'ingénierie de certification en interne dans des délais contraints, mais qui ont su développer une solide pédagogie et emploient des formateurs expérimentés.

Les retombées de la réforme seront donc particulièrement importantes dans le spectacle vivant quant à l'offre de formation.

Aspects positifs attendus sur le moyen et long terme

- Un éclaircissement des objectifs de formation, du profil et des prérequis du public... contribuant à la lisibilité et la qualité de l'offre.
- Une modularisation de l'offre par l'instauration des blocs de compétences.
- Des actions de formation construites sous forme de parcours (capitalisation des modules).
- Une diversification des modalités pédagogiques, dont l'accès à distance et l'alternance.
- Une meilleure distinction entre les formations destinées aux professionnels et aux amateurs (pratiques de loisir).
- Une distinction entre ce qui relève de l'information et de la formation professionnelle.
- La création de formations certifiantes visant un grand nombre de qualifications et non plus seulement les cœurs de métiers, mais aussi des compétences plus variées.
- Une augmentation de la VAE pour les certifications modulaires.

⁴ Rapport d'actualisation du contrat d'études prospectives du spectacle vivant, Céreq/CPNEF-SV 2015.

⁵ Les certifications ne sont référencées qu'à titre illustratif dans les classifications d'emplois des conventions collectives.

⁶ Les employeurs privilégient l'expérience et reconnaissent la valeur des formations non certifiantes.

⁷ Dans le domaine de la sécurité et la prévention des risques.

⁸ La CPC du ministère de la culture est récente ainsi que la création des diplômes d'Etat pour les artistes interprètes, qui craignent la standardisation de leurs pratiques et l'instauration d'une carte professionnelle.

Aspects problématiques

- Actuellement un très grand nombre de demandes de formation ne peuvent pas être satisfaites car elles ne sont pas certifiantes. Elles ne pourront pas toutes se reporter sur le plan de formation. Le risque d'augmentation de l'autofinancement est donc réel, ce qui aggravera les inégalités entre les personnes qui auront les moyens de payer leur formation pour maintenir leurs compétences et/ou évoluer, et les autres.
- Du fait des délais très contraints de mise en œuvre du CPF, la réflexion sur les besoins en certification (et non plus de formation), n'a pas pu avoir lieu. Ni au sein de la CPNEF-SV, qui s'est concentrée sur l'élaboration des listes. Ni au sein des organismes de formation, leur stratégie de construction de certifications répondant avant tout de façon opportuniste à l'accès aux financements.
- Les organismes de formation qui en ont les moyens recourent à des prestataires externes qu'ils missionnent pour effectuer l'ingénierie de certification, ce qui a déjà pour effet observable de standardiser l'offre au regard des exigences réglementaires et administratives du CPF plutôt qu'au regard de l'analyse des besoins sectoriels (ex : format 150h, écriture des compétences normalisée pour répondre aux attendus lexicaux mais sans appropriation par les pédagogues, etc.).
- Les organismes de formations sont extrêmement fragilisés alors que leur offre répondait aux besoins. Un pan entier des acteurs historiques de la formation professionnelle préparant aux métiers du spectacle vivant risque de disparaître au profit d'organismes interprofessionnels et/ou internationaux capables de se positionner commercialement sur le marché de la certification et des nouveaux formats pédagogiques (dont digitaux et à distance).
- Les qualifications et compétences très pointues qui concernent des effectifs limités ne pourront pas faire l'objet d'une certification, car l'offre ne sera pas rentable (cas des spécialisations des métiers d'art).
- Les actions de formation professionnelle ne sont pas « réservées aux salariés ». Elles peuvent viser des auteurs (compositeurs, plasticiens, photographes, etc.), des indépendants... Les organismes de formation ne trouvent pas de CPNEF pour les inscrire sur leurs listes CPF, vu que celles-ci ne ciblent que les activités salariées encadrées par les champs conventionnels rigoureusement définis, et en amont, pour les parrainer à l'inventaire de la CNCP. L'approche par statut d'emploi fragilise des offres de formation dont l'existence répondait aux besoins.
- Les organismes de formation européens et mondiaux ne comprennent pas le paysage français et ne voit pas comment modifier leur offre pour ce marché spécifique. C'est le cas par exemple pour les formations menant à l'utilisation de logiciels (musique assistée par ordinateur, montage audio-vidéo, graphisme 3D...).
- Alors que l'offre de formation est désormais à visée certifiante, l'articulation avec le système ECTS et le LMD, ou encore la classification ESCO, ne semble pas abordée.

■ Un transfert de charges de la CNCP au niveau de l'inventaire sur les CPNEF

L'instauration du CPF a créé une dynamique de construction de certifications ayant vocation à être recensées dans l'inventaire de la CNCP, condition préalable pour être retenues sur les listes. Cependant, de son propre aveux, la CNCP ne pouvant faire face à l'afflux des demandes au stade de l'instruction, a décidé de confier aux CPNEF une double mission, sans les consulter au préalable ni les informer directement⁹ :

- être autorité légitime pour accompagner les demandes ;
- évaluer les demandes, tant sur la valeur d'usage des certifications et que sur la qualité du dossier qui sera déposé.

Dans cette instruction évaluative déléguée, les CPNEF doivent appliquer les critères, usages et calendriers de la CNCP. Et *in fine*, l'expertise des CPNEF ne générera pas une validation de la demande de recensement vu que la CNCP pourra la refuser. La délégation ne repose donc pas sur un système de confiance. Les CPNEF seront-elles d'ailleurs tenues informées des décisions et motivations de la CNCP ?

⁹ Pour notre part, nous avons découvert ces missions en lisant le guide des utilisateurs de l'inventaire, téléchargé à notre initiative sur le site de la CNCP.

Cette instruction imposée relève-t-elle des missions/obligations des CPNEF ? La question de leurs moyens humains et matériels n'est pas non plus posée alors qu'elle représente une augmentation d'activité potentiellement importante. Beaucoup des CPNEF risquent donc de déléguer la délégation.

Enfin, on peut aussi se demander pourquoi les CPNEF sont mobilisées sur l'inventaire et pas sur le RNCP, le principe et l'objectif étant similaires (attester de la valeur d'usage sur le marché du travail). D'ailleurs à une période, la CPNEF-SV était sollicitée pour avis par les inspecteurs de la CNCP sur la question du niveau et des débouchés des titres, et même antérieurement par la Commission technique d'homologation.

Nous souhaiterions donc un renforcement de la coopération de la CNCP avec les branches de façon à construire en collaboration une vision partagée des objectifs et procédures, dans le respect des prérogatives et moyens de chacun. Une récente réunion organisée par la CNCP témoigne d'une volonté d'échanges.

Le cas des certificats de compétences professionnelles (CCP) de la CPNEF-SV

Enfin, nous tenions à remonter une situation qui nous semble anormale, fruit du système actuel. La CPNEF-SV a créé il y a 5 ans deux CCP dans le domaine de la prévention des risques spécifiques au spectacle vivant, dont elle assure la délivrance et en a confié la mise en œuvre à des organismes agréés sur tout le territoire. Ces CCP incluent une épreuve évaluative. Ils sont connus et demandés par le milieu (plus de 900 personnes les ont obtenues et le nombre est en progression).

La CPNEF-SV a donc entrepris de les recenser à l'inventaire, ce qui a produit le résultat suivant :

1- La CNCP a sollicité une autre CPNEF en tant qu'autorité légitime pour l'expertise (donc nécessairement hors champ et non connaissance des besoins de la branche), ainsi que le ministère de la culture. Cette CPNEF et le ministère se sont tous les deux retournés vers la CPNEF-SV pour lui demander des documents attestant de la valeur d'usage des CCP. La CPNEF-SV a recueillis ces documents puis transmis aux tiers mobilisés, qui n'ont pu que constater sans pouvoir juger de la valeur de ces « preuves ». A noter que cette étape aurait pu être précisée en amont de la procédure pour éviter des échanges circulaires inutiles.

2- La CNCP a examiné la demande de recensement des CCP et décidé de l'ajourner, considérant qu'ils ne visent pas des compétences au sens de l'inventaire mais des connaissances. Effectivement, les CCP de la CPNEF-SV ont pour objet l'acquisition des connaissances professionnelles nécessaires à la pratique, permettant de raisonner en situation pour s'adapter (savoir quoi faire), portant sur la réglementation, l'identification de la nature des risques, le repérage des acteurs de la prévention, etc. Il ne s'agit donc pas de savoirs disciplinaires académiques, déconnectés des situations du travail et de l'activité. D'ailleurs, rappelons que la loi stipule à l'article L6111-1 du Code du travail que : « *La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle (...).* »

Sur le fond, le problème posé dans ce cas de figure est celui de la hiérarchie des normes. Il nous paraît en effet regrettable que la conception de la formation professionnelle par la CNCP (ses objectifs et concepts¹⁰), institution dont l'objet est de recenser des certifications à titre informatif, l'emporte sur celle d'une profession qui s'est organisée de façon dynamique pour répondre aux besoins du secteur et qui propose des certificats attractifs.

Dans ce type de situation où la branche est le certificateur, le dialogue devrait prévaloir afin d'entendre les arguments respectifs. Faute de possibilité d'échange, à ce jour, nos CCP devront donc soit évoluer en profondeur pour répondre au format administratif de l'inventaire, soit être entièrement pris en charge sur le plan de formation (mais quid des demandeurs d'emploi) ?

¹⁰ Compétences / connaissances

▪ Un fort accompagnement des organismes de formation par la CPNEF-SV

En 2015, la CPNEF-SV a été très sollicitée par les organismes de formation, ce qui a fortement impacté son activité de façon imprévue :

- 16 organismes de formation reçus en rendez-vous,
- 13 demandes de parrainage à l'inventaire, dont seulement 1 acceptée sur le principe (12 refusées car hors champ),
- 4 demandes d'ajout sur la liste de branche (toutes refusées car hors champ),
- 4 demandes de portage pour une inscription sur la LNI (toutes refusées car les partenaires sociaux n'ont pas souhaité ouvrir les certifications du SV hors branche),
- innombrables appels téléphoniques et sollicitations par courriels très vagues et montrant l'incompréhension du système, et désormais également de la part de prestataires généralistes missionnés par les organismes de formation (*exemples de sollicitations en annexe*).

Ces sollicitations en tous genres s'expliquent aussi par le fait que la CPNEF-SV est l'une rares CPNEF qui dispose d'une structure dédiée, disposant d'une équipe permanente, identifiable via le net.

Pour se « décharger » des aspects informatifs récurrents, la CPNEF-SV a créé :

- un guide méthodologique sur l'ingénierie de certification,
- une fiche présentant les types de certifications,
- une rubrique internet dédiée au CPF et au parrainage à l'inventaire.

On peut regretter que le niveau national n'ait pas anticipé l'accompagnement au changement des organismes de formation et mis à leur disposition des ressources informatives et techniques précises avant l'entrée en vigueur de la réforme.

- Reste un aspect non résolu que le Copanef pourrait peut-être solutionner en le prenant en charge : les demandes transversales ou interbranches de parrainage à l'inventaire de la CNCP (infographiste, développeur Web, webdesigner, Webmarketing, big data, PAO, vidéo, image 3D, coiffures-maquillage...). Ces certifications ont une valeur d'usage dans le spectacle mais aussi dans un très grand nombre d'autres secteurs. De plus, même si la CPNEF-SV répondait positivement pour certaines, ses moyens ne permettraient pas d'instruire toutes ces demandes. **Puisque les CPNEF de branche sont les autorités légitimes au niveau sectoriel, il nous semblerait cohérent que le Copanef devienne l'autorité légitime pour parrainer les certifications à usage interprofessionnel à l'inventaire de la CNCP.**

I-3 Situation sur le plan opérationnel et enjeux

▪ Un système complexe difficile d'appropriation par les bénéficiaires

La démarche d'enregistrement à effectuer sur www.moncompteformation.fr est inhabituelle. En plus d'être nouvelle et de faire intervenir un acteur institutionnel inconnu (la CDC), elle est déconnectée d'une demande précise de départ en formation. Le processus n'est donc pas immédiatement clair. Les personnes ont eu besoin d'être informées et accompagnées. Pour les salariés, les entreprises et l'Afdas ont donc souvent dû intervenir.

Ensuite, parce que la consultation de l'offre éligible est difficile.

Il faut d'abord saisir son « statut ». Que vont faire les intermittents du spectacle ?

Puis ensuite sa « branche », vocable qui n'est pas nécessairement compréhensible, via le code APE de la NAF (idem) ! Le site invite à vérifier sur la fiche de paye pour le déterminer, soit un geste bureaucratique qui peut décourager. Et quel code doivent indiquer les salariés à employeurs multiples comme les intermittents ? Ces aspects ergonomiques pourraient être améliorés par une approche plus proche des usages et vocabulaires coutumier (secteur, activité, métier...).

Quand la liste éligible s'affiche enfin, elle s'avère pléthorique. Extrêmement longue, elle est présentée par ordre alphabétique, qui mélange donc tous les domaines d'activité et niveaux de qualification¹¹, dont les personnes ne comprennent ni la composition ni l'origine. Ils ne peuvent pas non plus savoir si telle ou telle formation est « recommandées » par le niveau interprofessionnel ou sectoriel, national ou régional.

Une fois la certification repérée, les personnes doivent vérifier hors site de la CDC l'objectif, le contenu, la durée, le calendrier, la localisation et le coût de la formation pour la sélectionner au regard de leurs attendus. La composition de l'équipe pédagogique peut aussi être un critère de choix important. Aucun site national centralisé ne pourra fournir tous ces éléments et les actualiser. Ce qui a pour effet de démultiplier les démarches informatives. Jusqu'ici, les personnes ont mené des recherches inverses : d'abord elles identifient la formation qu'elles souhaitent suivre précisément, en vérifiant la possibilité matérielle de s'y inscrire, et ensuite elles s'informent sur les modes de prise en charge. Le circuit inverse, qui place le dispositif au cœur du système et non l'action formative, ne pourra pas s'imposer dans les pratiques.

Enfin, comment pour les salariés à temps plein partir en formation hors temps de travail, sauf à sacrifier sa vie personnelle au profit de sa vie professionnelle ? Il faudra donc aussi que les organismes de formation proposent des actions en soirées, week-end ou périodes de congés (en présentiel ou à distance), temps qui ne sont donc pas les plus favorables pour l'effort que représente un apprentissage à visée professionnelle.

Les heures acquises au titre du CPF seront-elles suffisantes pour réaliser l'action choisie ?

Ainsi, bien que relevant de la dynamique individuelle de la personne, la mise en œuvre du CPF dépendra donc en partie également de la politique sociale développée par l'entreprise, qui pourra accepter un suivi sur le temps de travail en tout ou partie, décidera éventuellement d'abonder ou d'articuler le CPF avec d'autres dispositifs, et *in fine* reconnaitra les acquis.

▪ L'attrait de la certification reste limité

Comme déjà pointé précédemment, les certifications ont une valeur d'usage limitée dans le spectacle vivant. En dehors des démarches de reconversion qui nécessitent l'acquisition d'une qualification nouvelle, quand ils cherchent à se former sur leur propre initiative¹², les salariés et demandeurs d'emploi visent le développement de leurs compétences et non l'obtention d'une certification. De plus, on observe que l'existence d'une certification constitue un frein psychologique pour un grand nombre au départ en formation : il est difficile d'acquérir des compétences, de se transformer, et encore plus difficile de prouver ses acquis et d'être évalué par un jury.

Ainsi par exemple, en cas d'échec aux épreuves d'une formation dont il est de notoriété qu'elle est certifiante, le résultat sera contre-productif : le candidat ne pourra pas mentionner le stage suivi sur son CV. Sa démarche formative ne sera donc pas valorisable.

Et que se passera-t-il pour l'organisme de formation sur le plan financier si la personne qui a suivi la formation ne se présente pas aux épreuves ? Les OPCA pourront-ils refuser la prise en charge ?

Il nous semble donc regrettable de valoriser de façon privilégiée le résultat de l'apprentissage (l'évaluation réussie permettant d'obtenir la certification prouvant des acquis) plutôt que le processus d'apprentissage lui-même (qui favorise le développement des capacités à apprendre et donc à s'adapter, permettant la transférabilité).

¹¹ Exemple d'un salarié du spectacle vivant (dont le métier serait « musicien » mais le site ne le demande pas), la liste sectorielle est composée de 645 certifications, dont les 1^{ère} qui apparaissent sont : administrateur de projet artistique, agent technique cordiste, animateur 3D, animateur radio polyvalent...

¹² Hormis les reconversions et la recherche de qualification pour ceux sortis du système initial « sans rien ».

- **L'approche par statuts créé un système fragmenté pouvant conduire à des iniquités**

Par choix ou contraintes, beaucoup des actifs du spectacle vivant sont pluriactifs¹³, mobiles¹⁴, travaillent sous différents statuts¹⁵, et peuvent connaître des accidents de carrière les conduisant à des périodes chômées. Ainsi, le cloisonnement des listes par statuts (salariés et demandeurs d'emploi) leur pose problème vue la variété de leurs parcours professionnels. L'accès au CPF des salariés intermittents en CDDU¹⁶, qui relèvent des doubles statuts, est notamment problématique.

De plus, les listes sont comprises comme un système à « deux vitesses » et inégalitaire vu qu'on observe des disparités entre les régions quant aux formations éligibles pour les mêmes statuts de bénéficiaires).

- **Une difficile articulation avec la LNI et les LRI**

La stratégie politique de la branche n'a de sens que si elle se coordonne avec celle du Copanef et des Coparef, cependant les aspects suivants rendent difficiles l'appropriation de leurs listes.

1- La publication des listes interprofessionnelles induit une activité de veille très chronophage pour la CPNEF-SV impliquant :

- le repérage des sites qui les publient et une vigilance calendaire pour suivre leurs actualisations (impossible avec les LRI),
- une consultation fastidieuse des listes, car jusqu'ici elles n'ont pas été configurées pour faciliter leur appropriation (fichiers PDF aux lignes non numérotées, et aujourd'hui des bases Excel sans entrée sectorielle ou par activité, et sans visibilité sur les ajouts –et un jour les retraits-) ;
- une impossibilité de les comparer pour en mesurer leurs spécificités.

Sur le plan de la lisibilité, la logique voudrait qu'il n'existe qu'une seule liste sous forme d'une base de données avec des filtres, et notamment une entrée par activité/domaines, avec suppression des doublons.

2- Un manque de visibilité des orientations qui guident le Copanef et les Coparef dans leurs choix de certifications. Seuls les grands principes politiques sont affichés (fort besoin en recrutement, métiers stratégiques, nécessitant un *sourcing* au-delà de la région¹⁷...), sans que soit indiqué le processus de sélection, reposant sur des critères partagés entre le niveau interprofessionnel et des branches. De ce fait, la CPNEF-SV n'a connaissance que du résultat des choix des partenaires sociaux interprofessionnels, c'est-à-dire les listes publiées, sans explicatif des décisions et de l'argumentation, pourtant porteur de sens.

Sauf erreur, le Copanef n'a pas publié des critères de sélection actualisés et précisés, incluant un lexique et des niveaux de mesure permettant d'apprécier les besoins d'emploi. Ce document serait utile.

3- Les décisions des CPNEF peuvent être neutralisées par celles du Copanef, des Coparef ou des autres CPNEF.

Par exemple, la CPNEF-SV avait volontairement choisi de ne pas transmettre des demandes d'ajouts de certifications à la LNI et aux LRI, au motif que les débouchés dans le spectacle vivant sont limités et que les emplois sont touchés par une importante précarité, et donc qu'il convient d'éviter d'attirer des salariés/DE issus d'autres secteurs. Or, on constate qu'une quarantaine de certifications relevant du spectacle vivant figurent sur la LNI. Dans ce cas, il aurait été utile et intéressant de confronter les analyses des différents acteurs concernés pour en comprendre les motivations.

¹³ Ils cumulent plusieurs métiers différents (ex : artiste et enseignant artistique, régisseur son et régisseur lumière...)

¹⁴ Ils exercent dans plusieurs secteurs : spectacle vivant, enregistré, enseignement artistique, loisir, animation.

¹⁵ CDI, CDD et CDD d'usage, agents de la fonction publique, auteurs, indépendants...

¹⁶ Article D 1242-1 Code du travail

¹⁷ Copanef, document du 18/09/2014 réalisé par Bouteille et Willems

De plus, cet état de fait créé des situations d'iniquité pour les organismes de formation car des certifications visant les même qualifications (intitulé et niveau identique, et contenu similaires), peuvent figurer sur les listes interprofessionnelles alors que d'autres n'y sont pas.

4- La grille de demande d'ajout sur la LNI qui doit être remplie par les CPNEF paraît lourde. Jusqu'ici, la CPNEF-SV ne l'a pas utilisée mais il semble clair qu'il faudra s'appuyer sur les organismes de formation pour faire remonter un maximum d'éléments dont elle n'aura pas une connaissance directe, ce qui risque de biaiser les indicateurs.

Globalement, il nous semble que les listes, qui continuent de s'étendre, sont de plus en plus redondantes. A terme, la LNI ne risque-t-elle pas de devenir la somme du RNCP et de l'inventaire de la CNCP ?

II- Mise en œuvre du CEP

II-1 Un besoin de conseils et d'accompagnement avérés

La CPNEF-SV est fortement convaincue de l'importance du conseil individualisé permettant aux personnes de conforter leur emploi, d'en retrouver un, ou encore d'évoluer au regard de leurs aspirations (mobilités choisies). Le conseil accompagne la personne dans sa dynamique professionnelle et, en fonction de son projet, prépare la conduite d'une action de formation. Dans le spectacle vivant, la part importante de salariés intermittents conforte encore la pertinence d'un accompagnement individualisé, vu la précarité qu'ils subissent mais aussi parce qu'ils ne bénéficient pas de l'appui des employeurs, réservé à leurs salariés permanents.

La CPNEF-SV n'est pas impliquée dans la mise en œuvre du CEP. Néanmoins ses travaux sont mis à disposition des opérateurs, en particulier ceux conduits dans le cadre de l'Observatoire des métiers qu'elle pilote en lien avec l'Afdas.

■ Les référentiels métiers

La CPNEF-SV a produit une trentaine de référentiels métiers dans les domaines artistiques, techniques et administratifs. Le format des derniers en date, réalisés en 2015, a été repensé pour faciliter leur utilisation à des fins d'orientation par tous types de bénéficiaires : salariés, demandeurs d'emploi, institutions, centres de ressource... Leur contenu a été simplifié et recentré sur les spécificités du métier. De plus, les compétences du cœur du métier ont été distinguées de celles dites transversales, pour faire apparaître les possibilités d'évolution et de mobilité. Enfin, il est prévu d'ajouter un comparatif inter-métier permettant de faire apparaître les compétences à acquérir pour passer d'une situation professionnelle à une autre.

Néanmoins, ces outils de description du travail n'ont pas de valeur normative ni obligatoire. Leur intérêt réside dans les capacités d'appropriation par les utilisateurs c'est-à-dire à les adapter à leurs besoins et à leur fonctionnement, tant sur la forme que sur le fond. Ainsi dans la visée du CEP, les opérateurs devront les ajuster à leurs objectifs d'accompagnement car sinon ils resteront muets. Le risque est en effet que les personnes n'en tireront pas le profit escompté, car elles ne sauront pas les lire au regard de leurs propres parcours et en tirer un plan d'action individuel.

■ Les études et tableaux de bord

Depuis sa création en 1993, la CPNEF-SV mène des études quantitatives et qualitatives sur l'emploi. Concernant l'analyse des besoins en recrutement, les travaux qui ont été conduits n'ont pas jusqu'ici donné de résultats probants du fait des caractéristiques socio-économiques de la branche (majorité de TPE fragiles économiquement et insuffisamment outillées sur les aspects RH, qui de ce fait ont du mal à se projeter et à formuler des besoins de main d'œuvre, généralisation de l'emploi en CDD et de la multi activité, etc.).

La CPNEF-SV produit également un tableau de bord statistique annuel de l'emploi et la formation à partir de données sectorielles (Audiens, Pôle emploi et Afdas), qui offrent plus de finesse que l'INSEE. Malgré la richesse des informations disponibles, de nombreuses zones d'ombre persistent encore, par exemple à décrire les sous marchés du travail et l'évolution des effectifs par métiers.

Ces limites rappelées, il est important de comprendre que les indicateurs statistiques mis en place n'ont pas été construits pour répondre à des objectifs d'orientation, mais pour fournir aux représentants du secteur et aux pouvoirs publics une photographie de la situation de l'emploi, en réponse à des enjeux de politiques sociales. Il est donc difficile d'utiliser les résultats quantitatifs disponibles pour l'accompagnement des parcours, d'autant plus dans des secteurs où les situations professionnelles sont très hétérogènes.

En conséquence, les résultats des études dans le spectacle vivant ne permettent pas de disposer de projections d'emplois chiffrées suffisamment fines permettant de guider des individus dans leurs choix personnels (les indicateurs sont généraux) ou de modéliser des parcours qui seraient valables pour tous les professionnels (les mobilités sont trop diverses pour être normalisées). Enfin, il n'est pas simple de référencer les emplois au regard des catégories nationales (emplois en tension, emploi d'avenir, etc.).

- Des nouveaux outils de mesure de l'emploi à caractère prospectif et d'analyse des carrières devront donc être mis en place par le secteur dans le but d'accompagner l'orientation.

II- 2 CEP et bilans de compétences

Le CEP et tous les dispositifs d'accompagnement-conseil aux personnes articulés aux projets de formation nous paraissent pertinents. La branche a ainsi créé un bilan de compétences spécialisé actuellement financé dans le cadre d'un accord EDEC national (2009/2011, reconduit en 2014 du fait du succès de ce dispositif très demandé). Cette prestation reprend la maquette classique du bilan à savoir un accompagnement approfondi ; elle dure au maximum 24h réparties sur 1 an.

Son principal attrait aux yeux des professionnels repose sur le fait que les accompagnateurs sont spécialisés, ce qui leur permet de formuler des conseils adaptés (ils connaissent le profil des professionnels du spectacle vivant et le type d'emploi recherché). Sur le plan des résultats attendus, ce bilan approfondi doit conduire le bénéficiaire à pouvoir engager une réflexion active et critique sur le déroulement de son parcours professionnel, valoriser et se réapproprier son niveau d'expérience et ses réalisations antérieures, analyser son positionnement et repérer l'ensemble de ses ressources, favoriser l'accroissement de ses compétences, élargir et mettre en œuvre des réseaux pertinents, et enfin, élaborer un plan d'action. Ces objectifs complexes ne sont réalisables que dans la durée.

- Si le CEP répond aux besoins par sa souplesse et son niveau gradué, le bilan de compétences qui propose un accompagnement plus approfondi semble être le grand sacrifié de la réforme. Et donc aussi les centres qui le proposaient. En stoppant cette dynamique, le secteur va perdre un outil efficace et des acteurs de confiance expérimentés. **Son accès par le CPF via la LNI ne pourrait-il pas être envisagé par le Copanef, ou à défaut, sur les listes des CPNEF ?**

II- 3 Limites

Enfin, la CPNEF-SV souhaite pointer les limites potentielles relatives au CEP suivantes.

- Un risque d'augmentation du volume d'information sur les métiers et l'emploi, et des acteurs intervenants, créant un maquis illisible. On trouve par exemple des fiches ou référentiels sur de multiples sites, dont le contenu n'est pas toujours cohérent. Ainsi, le rôle central des productions des CPNEF et des OPMQC devrait être réaffirmé afin que les autres acteurs s'appuient plus systématiquement sur leurs travaux, quitte à les adapter au regard de leurs objectifs et publics, mais en les y associant pour garantir la fiabilité des livrables.

- Un risque de simplification des informations diffusées par les opérateurs, pour répondre aux objectifs de synthétisation et d'harmonisation interprofessionnelles, qui facilitent leur lecture en les rendant agréables sur le plan formel, mais inopérantes sur le plan pratique car trop généralistes.

- Si les opérateurs du CEP disposent d'une photographie du marché du travail issue de bilans (études, rapports, analyse des demandes en formation...), qu'ils analyseront pour en déduire des besoins d'emploi et de formation, ils manqueront vraisemblablement d'informations quant à la stratégie à venir des entreprises. Des outils et dispositifs sont donc à construire, ou renforcer, afin de leur permettre de faire de la prospective à un niveau sectoriel voire intersectoriel. De plus, seule la relation de proximité avec les entreprises le permettra.

La branche du spectacle vivant s'est déjà mobilisée dans cette voie : appui GPEC de l'Afdas aux entreprises, dispositif d'appui-conseil aux TPE financé par un accord EDEC, etc.

ANNEXES

Quelques exemples de demandes reçues par e-mail qui témoignent de la mauvaise compréhension du CPF et des outils de la CNCP

Madame, Monsieur,

je suis le directeur d'un centre de formations dédiés aux métiers du digital et du web en général. Nous sommes à la recherche d'une autorité légitime telle que la votre, pour obtenir un code CPF de parrainage. De quoi avez-vous besoin pour étudier notre demande ? Vous pouvez découvrir le catalogue complet de nos formations sur notre portail : *adresse* Restant à votre disposition (...)

Bonjour Madame, Monsieur,

Je suis en charge du référencement de notre offre au CPF au sein de X et vous contacte aujourd'hui au titre de votre rôle d'autorité légitime.

Dans notre démarche, je suis en contact avec différents organismes certificateurs pour les accompagner dans leur dépôt de dossier à l'inventaire. Ainsi, je souhaiterais savoir si certaines de ces certifications peuvent bénéficier d'un mandat (parrainage) de votre part.

Vous trouverez en pièce jointe la liste des certifications en question. Si certaines d'entre elles vous intéresse, n'hésitez pas à me contacter.

Bonjour,

Je me permet de vous solliciter concernant un code de l'autorité légitime qui d'après ce qui je comprends doit m'être renseigné par votre service.

Je me permet de vous joindre une capture d'écran afin de mieux comprendre de quoi il s'agit:

The screenshot shows a web form with the following elements:

- Navigation tabs: Identification (selected), Vue d'ensemble, Référence, Descriptif, Valeur ajoutée, Évaluation / Certification, Qualité, Plus d'informations.
- Section title: Votre organisme
- Field 'Qualité :*': Organisme de formation
- Field 'Dénomination :*': CPNEF du spectacle vivant
- Red error message: Veuillez renseigner au moins une autorité légitime sur liste
- Field 'Autorité(s) légitime(s) sur liste :*': empty, with a 'code :' field next to it.
- Buttons: + AJOUTER

Je vous remercie de bien vouloir prendre considération de ma demande (...)

Bonjour,

Je me permet de venir vers vous de manière u peu directe. Nous sommes un centre de formation professionnel depuis bientôt 30 ans dans le domaine du maquillage pour la mode le spectacle vivant et les arts visuels.

Nous cherchons à savoir comment procéder pour être répertorié au RNCP et ces dernier nous ont dirigé vers vous en nous expliquant que nous devons être "accompagné d'une autorité légitime" que vous représentez.

Serait il possible pour vous de nous faire un retour rapide à ce sujet ?

(...)

Bonjour

Je vous contacte suite à l'inscription à l'inventaire pour les publics en reconversion professionnelle. Sachant que la formation professionnelle tout le long de la vie et qu'un plan d'action est inscrit dans le cadre des actions du gouvernement (celui-ci mais également les précédents) j'ai souhaité que votre cpne puisse permettre cette inscription.

Aussi, j'insiste pour que nos deux certifications X entrent dans le cadre du CPF national demandeur d'emploi.

Bonjour Mme,

Je me permets de vous contacter au sujet du dossier d'enregistrement des certifications de X (*groupe international*) à l'inventaire. La démarche est désormais à l'étude au siège de la firme à X, et j'essaye de l'étayer avec des retours concrets de la part des acteurs du marché de la formation, ceci afin de faciliter les équipes d'X dans la compréhension des changements induits par la réforme de la formation.

Dans cet objectif, pourriez-vous me confirmer dans un mail l'intérêt que portent les professionnels du spectacle à la certification Y, et le cas échéant, leur attente d'une éligibilité au CPF.

Par avance merci de votre soutien (...)

Bonjour,

En tant qu'organisme de formation, nous souhaitons référencer nos certifications à l'inventaire. Notre domaine de compétences se situe dans le multimédia tel que l'édition, la PAO, le Web, le Webmarketing, la vidéo, l'animation 3D et les systèmes Mac Os et Windows.

Nous vous sollicitons parce que vous êtes "autorité légitime".

Dans ce cadre, pouvez-vous nous préciser la démarche à suivre pour cette demande de recensement?

Merci pour votre retour.

Madame, Monsieur,

La loi du 05-Mars-2014 concernant la réforme de la formation professionnelle continue et mise en application le 05-Janvier-2015, prévoit que les formations éligibles au CPF (Compte Personnel de Formation) doivent être « certifiantes » OU « qualifiantes ».

Du fait, le RNCP (Répertoire National de Certification Professionnelle) a mis en place une procédure d'enregistrement appelée « Inventaire » afin de valider l'éligibilité au CPF des formations.

Pour que le RNCP procède à l'étude du dossier, il exige le parrainage de chaque formation.

Afin de conserver notre société, nos emplois et l'emploi de nos consultants formateurs, nous sollicitons votre bienveillance ainsi que l'intérêt que vous manifestez pour maintenir l'emploi et les besoins de formation dans la région et nous vous demandons de bien vouloir donner une suite favorable à notre demande.

En effet, nous avons besoin d'une autorité légitime qui se porte parrain pour nos cursus de formations.

Les cursus de formation que nous souhaitons enregistrer au RNCP répondent à une demande en constante évolution aussi bien par les demandeurs d'emploi que par les entreprises ; ils sont en pleine expansion sur le marché de l'emploi.

Nos cursus de formations pour lesquels nous avons besoin d'un parrainage sont :

1. Chef de projet informatique
2. Web-Marketeur
3. Intégrateur Web sous CMS
4. Développeur Mobile
5. Développeur WEB
6. Infographiste/Webdesigner
7. Big Data et Data Scientist
8. Administrateur base de données
9. Développeur Java
10. Développeur .NET
11. Sécurité informatique

Nous restons à votre écoute pour convenir d'un rendez-vous téléphonique ou face à face (...)

La branche du spectacle vivant

Activités :	Les arts de la scène (représentations en public d'une œuvre de l'esprit en présence d'artistes professionnels)
NAF :	3 codes (90.01Z Arts du spectacle vivant / 90.02Z Activités de soutien au spectacle vivant / 90.04Z Gestion de salles de spectacles)
Couverture conventionnelle	3 conventions collectives nationales étendues
Métiers :	Près de 200 métiers artistiques, techniques et administratifs
Entreprises	20 000 entreprises (44 % de moins de 5 salariés quel que soit le type de contrat de travail)
Emplois :	194 000 salariés (15 % CDI / 85 % CDD) <i>source : groupe de protection Audiens 2014</i>

cpnef : sv COMMISSION PARITAIRE NATIONALE EMPLOI FORMATION SPECTACLE VIVANT

Création :	1993
Statut :	structure autonome sous forme associative
Membres :	13 organisations patronales - 5 fédérations syndicales
Gouvernance :	bureau de 10 membres
Equipe :	2 salariées en CDI à temps plein
Budget :	160 000 € en 2014

Missions et travaux :

- orienter (recommandations, avis divers, élaboration liste CPF, expertises inventaire...),
- structurer (nomenclatures, conception d'un dispositif d'appui-conseil aux TPE, outil de diagnostic, guides, fiches, lexiques...),
- qualifier (construction de CQP et CCP, promotion de la formation en alternance et la VAE,...),
- piloter (accord EDEC/ADEC nationaux, COEF régionaux...)

Pilotage

bservatoire: MÉTIER DU SPECTACLE VIVANT

Création :	2005
Statut :	/
Membres :	identiques à CPNEF-SV
Gouvernance :	bureau de la CPNEF-SV
Gestion :	Afdas
Réalisation des travaux :	selon les cas, salariées de la CPNEF-SV, équipes Afdas, prestataires
Budget :	156 800 € en 2014

Missions et travaux :

- étudier (tableau de bord statistique, études et enquêtes...),
- orienter et informer (référentiels métiers, répertoire des formations, journal d'orientation, fiches parcours...)